

焼津市水道事業障害者活躍推進計画

機関名	焼津市水道事業
任命権者	焼津市水道事業 焼津市長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
焼津市水道事業における障害者雇用に関する課題	<p>焼津市水道事業においては、職員総数が30人程度の小規模な機関であり、ほとんどが正規職員であり焼津市からの出向者であるため、これまで障害のある者に限定するか否かを問わず、正規職員の募集・採用は行っていない。</p> <p>これまで、配属先として障害のある職員が在籍することもあり、研修等に参加することで、障害に関する理解を促進してきた。しかし、すべての職員の障害に関する理解促進のためには、各種取り組みを継続していく必要がある。</p>
目標	
採用に関する目標	<p>○障害者雇用の推進に関する理解を促進する。</p> <p>（評価方法）研修参加等の確認による。</p> <p>※ 定期的な人事異動があるため、障害のある職員に関する理解促進が必要となる。</p>
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	<p>○障害者雇用推進者として水道総務課長を選任する。</p> <p>○障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、障害のある職員の相談窓口を設定し、庁舎内掲示等により周知する。</p> <p>○職員に対し、研修の受講や資料の提供により、障害に関する理解促進・啓発の体制を整える。</p>
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	<p>○障害等により従来の業務遂行が困難となった職員から相談があった場合は、労働局に相談しつつ、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。</p>
3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	<p>○障害のある職員が配属された場合は、相談窓口への相談のほか、半期ごとに実施している人事評価面談の際、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を講じる。</p> <p>○なお、措置を講じるに当たっては、障害のある職員からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。</p>
4. その他	<p>○国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律に基づく障害者就労施設等への発注等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進する。</p>